

رابطه جنسیت با اخلاق حرفه‌ای در جامعه دانشگاهی و حرفه حسابداری

دکتر رضوان حجازی*، جنت مسافری

گروه حسابداری، دانشکده علوم اجتماعی و اقتصادی، دانشگاه الزهرا

چکیده

زمینه: در سال‌های اخیر ورود زنان در عرصه‌های مختلف اجتماعی گسترش روز افزونی داشته است. حضور زنان در فعالیتهای اجتماعی و در کنار مردان این تصور را ایجاد می‌کند که کدام یک می‌تواند نقش و مسؤولیتهای خود را در زمینه‌های مختلف بهتر از دیگری ایفا کند. حرفه حسابداری نیز از این قاعده مستثنی نبوده به طوری که می‌توان گفت ورود زنان به این حرفه نیز افزایش چشمگیری داشته است و بالطبع عامل جنسیت و تأثیر آن در موضوعات مختلف حسابداری مورد توجه بسیاری از محققین حسابداری قرار گرفته است. با توجه به مسؤولیت خطیر حسابداران و پاسخگویی آنان در برابر اقصاء مختلف جامعه میزان رعایت اخلاق حرفه‌ای از سوی حسابداران از جمله موضوعاتی است که قابل بررسی و تعمق است.

روش کار: در این پژوهش تأثیر عامل جنسیت بر رعایت اخلاق حرفه‌ای و در پی آن میزان تعهد دو گروه زن و مرد حسابدار به معیارهای اخلاق حرفه‌ای مورد بررسی قرار گرفت. بدین منظور پرسش‌نامه‌ای با هدف سنجش میزان تعهد افراد به معیارهای اخلاق حرفه‌ای تهیه و بین دانشجویان و شاغلان در حرفه حسابداری توزیع شد.

یافته‌ها: نتایج پژوهش بیانگر عدم وجود تفاوت معنادار بین دو گروه است. تحلیل و بررسی بیشتر نیز حاکی از آن است که رابطه خطی معناداری بین اخلاق حرفه‌ای به عنوان متغیر وابسته و جنسیت به عنوان متغیر مستقل وجود ندارد. اما هنگامی که جنسیت در کنار سن قرار می‌گیرد این رابطه خطی معنادار می‌شود به طوری که قسمتی از تغییرات اخلاق حرفه‌ای توسط این دو متغیر توضیح داده می‌شود.

نتیجه‌گیری: نتیجه کلی بیانگر آن است که جنسیت در سنین پایین بر اخلاق حرفه‌ای تأثیرگذار است اما با افزایش سن این تأثیرگذاری کم‌رنگ می‌شود تا جایی که می‌توان گفت تأثیرپذیری خود را از دست می‌دهد.

کلید واژه‌ها: اخلاق در حسابداری، جنسیت، حسابداران حرفه‌ای

سرآغاز

دو کلمه به یک معنا به کار رفته‌اند (۱).
در چند سال اخیر ورود زنان به حرفه حسابداری افزایش چشمگیری داشته است، به طوری که حضور زنان در این حرفه و فعالیت آنان همگام با مردان زمینه بسیاری از تحقیقاتی است که

واژه اخلاق^۱ برگرفته از واژه یونانی ethos به معنای صفات، خصائص و ویژگی‌هاست. این اصطلاح با واژه دیگری یعنی morality نیز ارتباط معنایی دارد اگرچه در بسیاری از موارد این

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: Hejazi33@alzahra.ac.ir

دکتر رضوان حجازی و جنت مسافری: رابطه جنسیت با اخلاق حرفه‌ای در جامعه دانشگاهی و حرفه حسابداری

زمانی که دختران و پسران به سن بلوغ می‌رسند جهت‌گیری‌های اخلاقی متفاوتی پیدا می‌کنند(۴). استدلال می‌شود که خطرپذیری قسمتی از حالت اخلاقی نهادینه شده مردان است و در ارزیابی مردان از مشکلات اخلاقی تأثیر می‌گذارد درحالی‌که برطبق مشاهدات، زنان از طریق ضمانت‌های اجرایی بالقوه مثل کاهش در منزلت اجتماعی تأثیر می‌پذیرند(۸). ویا در تحقیق دیگر نشان داده شد که مردان بیشتر به مسائل پول، پیشرفت و قدرت توجه دارند و زنان به روابط و فرصت‌هایی برای رشد و توسعه و کمک کردن به مردم علاقه‌مند هستند(۹).

تحقیقات تفاوت اخلاقی بین دو گروه زن و مرد را این چنین توضیح می‌دهند که زنان در ارزیابی محتوای اخلاقی یک تصمیم، جنبه‌های اجتماعی موقعیت را نیز در نظر دارند و این درحالی است که مردان بیشتر روش بی‌طرفانه را به کار می‌برند و محتوای اخلاقی را جدا از موقعیت‌های اجتماعی می‌دانند و علاقه‌مند به مستقل بودن، عینی بودن و بی‌قید و شرط بودن هستند(۷). تعدادی از محققان طرفدار حقوق تساوی زن و مرد استدلال می‌کنند که زنان و مردان به شیوه‌های متفاوت قضاوت اخلاقی انجام می‌دهند(۱۰). با این وجود، اگر زنان بتوانند دلایلی ارائه کنند که به کمک آنها زیر پا گذاشتن قوانین توجیه‌پذیر باشد و از طرفی اهمیت شرایط اعمالشان نادیده گرفته شود، به‌صورت غیراخلاقی رفتار می‌کنند(۸).

همچنین در توضیح تفاوت در رفتارهای اجتماعی زن و مرد این‌گونه استدلال می‌شود که زنان به روابط اجتماعی و انسانی تأکید بیشتری دارند و به مراقبت بیشتر و همچنین انجام دادن وظایف به نحو احسن توجه دارند، درحالی‌که مردان بیشتر به موفقیت‌های رقابتی توجه دارند و به پاداش‌های مالی و مقامی علاقه‌مندند(۷). در یک بررسی انتقادی از تحقیقات گذشته این نتیجه گرفته شد جایی که گرایش مراقبت حضور دارد زنان به‌صورت متفاوت از مردان نسبت به مسائل اخلاقی واکنش نشان می‌دهند(۱۱). این‌گونه اظهار می‌شود که زنان برای به دست آوردن نتایج مطلوب، با احتمال کمتری اخلاق را نادیده می‌گیرند و دلیل این امر را نیز ناشی از نیاز زنان به تأیید دیگران می‌دانند این درحالی است که مردان به‌دلیل روحیه ستیزه‌جویی و

به دنبال میزان تأثیرپذیری جنسیت در رویارویی حسابداران با مشکلات اخلاق حرفه‌ای بوده است. به بیان دیگر با توجه به مسؤولیت خطیر حسابداران در برابر جامعه همواره این پرسش مطرح است که پایبندی کدام یک از دو گروه زن و مرد به اخلاق حرفه‌ای بیشتر است. نتایج حاصل از این تحقیقات در برخی موارد تفاوت معنادار بین زنان و مردان و در برخی موارد دیگر عدم وجود تفاوت معنادار را گزارش کرده‌اند(۳و۲). پژوهش حاضر بر آن است تا وجود یا عدم وجود تفاوت بین دو گروه زن و مرد در حرفه حسابداری در ایران را بررسی کند و همچنین مشخص سازد که با توجه به معیارهای اخلاق حرفه‌ای حسابداری کدام یک از این دو گروه در هر کدام از این معیارها نمرات بالاتری کسب می‌کند.

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

در توضیح تفاوت اخلاقی بین دو گروه زن و مرد می‌توان تئوری «جامعه‌پذیری جنسیت»^۲ را معرفی کرد(۴). در تئوری جامعه‌پذیری جنسیت این چنین استدلال می‌شود که زنان و مردان در معرض توسعه‌های اخلاقی متفاوت، تمایل به بروز یک سری ارزش‌های متفاوت دارند. این ارزش‌های متفاوت منتهی به نگرش‌ها و رفتارهای متفاوت در زنان و مردان می‌شود. براین‌اساس، مردان ارزش را به پول، پیشرفت و قدرت نسبت می‌دهند و موقعیت‌های رقابتی را بیشتر دنبال می‌کنند درحالی‌که زنان بیشتر به روابط اجتماعی توجه دارند و علاقه‌مندند تا وظایف محوله را مؤثرتر انجام دهند و با احتمال بیشتری قوانین را پیروی می‌کنند(۵ و ۶). تحت این تئوری اکثر کودکان قبل از سن ۱۱ سالگی می‌توانند مشکلات اخلاقی را از هر دو دیدگاه حقانیت^۳ و مراقبت^۴ حل کنند. اما بعد از آن دختران متوجه روابط اجتماعی می‌شوند و به دیدگاه مراقبت تمایل پیدا می‌کنند درحالی‌که پسران بیشتر بر دیدگاه حقانیت تمرکز می‌کنند(۷). در حمایت از تئوری جامعه‌پذیری جنسیت و نیز توضیح تفاوت‌ها بین زن و مرد نظرات متعددی وجود دارد. تحقیقات نشان دادند که تفاوت جنسیتی در دوران کودکی و با الگوی بازی‌های کودکانه شکل می‌گیرد. درحالی‌که بازی‌های دخترانه سنتی چرخشی (گروهی) هستند، بازی‌های پسرانه پیچیده و رقابتی‌اند.

چهارم (شخصیت اخلاقی) شامل اجرای طرح اخلاقی می‌شود (۶).

حوزه فلسفی - اجتماعی با عنوان تئوری جامعه‌پذیری حرفه‌ای^۶ (ساختاری) در حمایت از کنارگذاری جنسیت است. این تئوری بیان می‌کند اگرچه ممکن است تفاوتی قبل از ورود به محیط کار وجود داشته باشد اما زمانی که افراد وارد محیط کار می‌شوند تفاوتی از نظر جنسیت بین آنها دیده نمی‌شود و یا به بیان دقیق‌تر تفاوت‌های مشاهده شده بین آنها وابسته به جنسیت نیست. تحت این نظریه زنان و مردان اگرچه ممکن است با توجه به ضرورت شغلی ارزش‌ها و علائق متفاوتی نشان بدهند اما این تفاوت به محض اینکه افراد با نیازهای شغلی شان هماهنگ می‌شوند و یا به عبارتی هنگامی که تجربه‌کاری آنها افزایش می‌یابد، رفع می‌شود. بنابراین زنان و مردان خیلی سریع یاد می‌گیرند که به منظور اجرای مسؤولیت‌های کاری و حرفه‌ای به‌طور مشابه واکنش نشان بدهند. فرض هم بر این است که جامعه‌پذیری حرفه‌ای در دوران بلوغ شکل می‌گیرد (۵).

حامیان این تئوری در تحقیقات خود هیچ‌گونه قضاوت با اهمیتی در استدلال اخلاقی نمونه مورد بررسی خود ارائه نکردند. آنها نتیجه گرفتند که تفاوت‌های جنسیتی‌ای که در تمامی تحقیقات دیده شده‌اند شاید به‌طور خاص مربوط به شرایط بوده‌اند (۱۰).

در عمل هنگام انجام تحقیقات تجربی برخی ناسازگاری‌ها و تضادها وجود دارد و نظریه‌هایی نیز برای توضیح آنها معرفی شده‌اند. تئوری شرایطی^۷ در توضیح یکی از این ناسازگاری‌ها بیان می‌کند زنان و مردان هنگامی که با برخی از موقعیت‌ها روبه‌رو می‌شوند به گونه‌ای متفاوت برخورد می‌کنند اما در مقابل برخی دیگر از موقعیت‌ها رفتار مشابه دارند به عبارت دیگر تفاوت اخلاقی بین زنان و مردان شاید خاص شرایط باشد (۴). می‌توان این‌گونه استدلال کرد عواملی همچون شغل و تجربه‌کاری، سن، سطح تحصیلات و دوره‌های آموزشی رابطه جنسیت و اخلاق را تحت تأثیر قرار می‌دهد. مطالعات قبلی رابطه جنسیت و اخلاق را در جوامع مختلف مانند دانشجویان و یا بخش کسب‌وکار مورد بررسی قرار داده‌اند (۱۰). محقق دیگر به این موضوع اشاره دارد که جنسیت و سن هر دو از عامل‌های با اهمیت در تعیین

رقابته تعهدات اخلاقی را نادیده می‌گیرند تا نتایج مطلوب را به‌دست آورند (۸). در یک بررسی دیگر رابطه بین اخلاق، سود و جنسیت به این نتیجه رسید که شاخص‌های اخلاقی به‌صورت منفی با حقوق مردان مرتبط است اما در مورد زنان این رابطه برقرار نیست (۱۲).

در تقابل با نظریه وابسته به جنسیت این‌گونه استدلال می‌شود که تفاوت‌های وابسته به جنسیت وجود ندارد. این گروه از نظریه‌پردازان الگوهایی را ارائه کرده‌اند که سطح توسعه اخلاقی اشخاص را بدون توجه به جنسیت ارزیابی می‌کند (۵). تئوری «توسعه اخلاقی شناختی»^۵ بیان می‌کند که همان‌طور که افراد بالغ می‌شوند استدلال اخلاقی آنها پیچیده می‌شود و ساختارهای شناختی اضافی به دست می‌آورند. این الگو، توسعه اخلاقی را در شش مرحله شرح می‌دهد. این شش مرحله عبارت‌اند از: (۱) مجازات و اطاعت (۲) لذت‌گرایی کودک (۳) اخلاق حفظ روابط یا تأیید دیگران (۴) اخلاق حفظ قدرت (۵) اخلاق تعهدات، حقوق شخصی و قوانین دموکراتیک (۶) اخلاق اصول فردی و وجدان. مرحله سه بر حفظ روابط و برطرف ساختن انتظارات دیگران تأکید می‌کند که مرحله هنجاری برای زنان است و مرحله چهار نیز مبتنی بر پیروی از قوانین به منظور حفظ قدرت اجتماعی است که مرحله هنجاری برای مردان است (۱۳). شش مرحله توسعه اخلاقی به سه سطح پیش قراردادی (مراحل ۱ و ۲) سطح قراردادی (مراحل ۳ و ۴) و سطح پس قراردادی (مراحل ۵ و ۶) گروه‌بندی شده که سطح‌های بالاتر نشان دهنده توانایی پیشرفته‌تری می‌باشد (۶). همچنین این نظریه‌پردازان الگوی چهار جزئی را توصیف می‌کنند که اکثر افراد در تصمیم‌گیری اخلاقی و رفتار از آن استفاده می‌کنند. این الگو توضیح می‌دهد که چگونه ساختارهای شناختی انسجام می‌یابند تا فرایندهای استدلال اخلاقی فرد را هنگام رویارویی با مشکلات اخلاقی هدایت کنند: جزء اول همان حساسیت اخلاقی است و حاکی از آن است که چگونه اشخاص مشکلات اخلاقی را تعریف می‌کنند (شناسایی). جزء دوم (استدلال دستوری یا تجویزی) بر تعیین دوره مناسب رفتار اخلاقی و جزء سوم (استدلال مشورتی) بر تصمیم‌گیری یک شخص هنگامی که با مشکلات اخلاقی روبه‌رو می‌شود، متمرکز است. در نهایت جزء

روش شناسی پژوهش

روش پژوهش - پژوهش حاضر از نظر هدف از جمله تحقیقات کاربردی است و با توجه به روش گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی به‌شمار می‌رود که در آن از روش پیمایشی و مقطعی استفاده شده است (۱۶).

جامعه و نمونه آماری - جامعه آماری این پژوهش را دانشجویان حسابداری مقطع ارشد و دکتری دانشگاه‌های الزهرا، تربیت مدرس، تهران، شهید بهشتی، علامه طباطبایی و افراد عضو انجمن حسابداران خبره تشکیل می‌دهند که تعداد دانشجویان ۳۵۰ مورد و تعداد اعضای حسابداران خبره برابر ۳۸۰۰ بود. فرضیه‌های مورد نظر در رابطه با این جامعه آماری مورد مطالعه و آزمون قرار خواهند گرفت. به‌علت گستردگی و حجم جامعه آماری و محدودیت‌های زمانی و مکانی در ارتباط با حوزه این پژوهش انتخاب نمونه‌ای از جامعه آماری با تعداد ۲۲۰ مورد انجام گرفت. با توجه به این که رسالت پژوهش حاضر به کارگیری نیروهای واجد شرایط و با صلاحیت از نظر معیارهای اخلاقی در پست‌های کاری می‌باشد تصمیم بر آن شد که نمونه تحقیق شامل افراد شاغل باشد. به همین دلیل سعی شد طیفی از دانشجویان مقطع کارشناسی ارشد و دکتری شاغل در رشته حسابداری انتخاب شوند. قسمت دیگری از نمونه را افراد شاغل در حرفه حسابداری که حداقل سه سال سابقه کار حسابداری داشتند، تشکیل می‌دادند که اعضای انجمن حسابداران خبره نمونه خوبی بدین‌منظور به حساب می‌آمد.

ابزار گردآوری داده‌ها - ابزار اندازه‌گیری در این تحقیق پرسشنامه است که پرسش‌های آن براساس محورهای مستخرج از ادبیات و پیشینه تحقیق تدوین شده است. با توجه به هدف تحقیق که تعیین وجود یا عدم وجود تفاوت بین دو گروه مرد و زن از نظر رعایت معیارهای اخلاق حرفه‌ای بوده است، پرسش‌های پژوهش به‌گونه‌ای طراحی شده است که بتواند معیارهای اخلاق حرفه‌ای را اندازه‌گیری کند. معیارهای مربوط به اخلاق حرفه‌ای حسابداران و حسابرسان براساس آیین‌نامه اخلاق حرفه‌ای انتخاب شده‌اند. این معیارها عبارت از درستکاری، صلاحیت حرفه‌ای، رازداری، بی‌طرفی، مراقبت و رفتار حرفه‌ای، و اصول و ضوابط حرفه‌ای می‌باشند. در این

رهنمودهای اخلاقی است (۶). همچنین در مطالعه‌ای دیگر دوره‌های آموزشی به‌عنوان متغیر مداخله‌گرانه مورد بررسی قرار می‌گیرد (۱۴). رابطه بین جنسیت، سن و تجربه کاری بر قضاوت‌های اخلاقی نیز بررسی شد که نتایج نشان داد خانم‌ها بیشتر از آقایان در قضاوت‌های اخلاقی هوشیارترند و سن و تجربه کاری در این رابطه تأثیرگذار هستند (۱۵).

توضیح دیگر بر نتایج ناسازگار در تحقیقات قبلی می‌تواند تمایل به مطلوبیت اجتماعی یا «مدیریت برداشت»^۸ باشد. در مطالعات نگرش‌های اخلاقی، از آن جایی که اخلاق یک موضوع کاملاً شخصی است، پاسخ‌دهندگان شاید تمایل نداشته باشند که دیگران از اعمال غیراخلاقی آنان آگاهی یابند، بنابراین در تلاش برای پنهان ساختن احساسات خود پاسخ‌های اشتباه می‌دهند. این‌گونه تمایل پاسخ دادن به شیوه‌های جامعه‌پسند به‌عنوان «مدیریت برداشت» شناخته می‌شود (۸).

از مباحث بالا نتیجه می‌شود که مسئله جنسیت در مشکلات اخلاقی از دیرباز مورد توجه بوده است. حرفه حسابداری از مسؤولیت بالایی در جامعه برخوردار است و مسؤولیت حسابداران در برابر عموم اهمیت اخلاق حرفه‌ای را برجسته‌تر می‌سازد و جنسیت هم یکی از عوامل مؤثر و مورد توجه در این مورد است. سؤال اصلی که در این مطالعه دنبال می‌شود عبارت است از اینکه آیا در جامعه حرفه حسابداری بین مرد و زن از نظر اخلاق حرفه‌ای تفاوت معناداری وجود دارد؟

فرضیه پژوهش

در این پژوهش در پاسخ به پرسش مطرح شده فرضیه زیر تدوین گردید: در جامعه حرفه‌ای حسابداری بین مرد و زن از نظر رعایت ضوابط اخلاق حرفه‌ای تفاوت معناداری وجود دارد.

معیارهای مربوط به اخلاق حرفه‌ای حسابداران و حسابرسان براساس آیین‌نامه اخلاق حرفه‌ای انتخاب شدند و فرضیه پژوهش با در نظر گرفتن هر یک از معیارهای اخلاق حرفه‌ای مورد بررسی قرار گرفت.

یافته که نشان دهنده تعداد کمتر زنان در مقابل مردان می‌باشد. این موضوع می‌تواند بر نتایج تحقیق تأثیرگذار باشد. نمونه مورد نظر در شش گروه سنی جای گرفتند که بیشترین فراوانی متعلق به گروه سنی ۲۲-۲۶ (حدود ۴۷٪) می‌باشد. هم چنین فراوانی تجربه شغلی نشان می‌دهد که بیشتر افراد دارای تجربه شغلی ۰-۵ سال (حدود ۵۴٪) و ۵-۱۰ سال (حدود ۱۸٪) هستند.

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون تی استیودنت استفاده شد. هدف این آزمون مقایسه میانگین دو گروه خانم و آقا در خصوص هر کدام از معیارهای اخلاق حرفه‌ای است (۱۷). نتایج حاصل از آزمون در مورد معیار درستکاری نشان داد سطح معناداری آزمون از ۰/۰۵ بیشتر و از طرف دیگر جهت یا علامت حد بالا و پایین متفاوت بود این بدان معنی است که تفاوت میانگین دو جامعه معنی‌دار نبوده و فرض تساوی میانگین دو جامعه رد نمی‌شود. به عبارت دیگر عامل جنسیت بر معیار درستکاری تأثیرگذار نبوده و تفاوتی بین دو گروه مرد و زن با توجه به معیار درستکاری وجود ندارد.

با استفاده از همین آزمون تأثیر متغیر مستقل جنسیت بر دیگر معیارهای اخلاق حرفه‌ای یعنی بی‌طرفی، صلاحیت و مراقبت حرفه‌ای، رفتار حرفه‌ای، رازداری و اصول و ضوابط حرفه‌ای سنجیده شد. برای هر کدام از این معیارها نتایج مشابه نتایج درستکاری به دست آمد. به این معنا که سطح معناداری آزمون برای هر کدام از این معیارها بزرگتر از ۰/۰۵ می‌باشد و حد بالا و پایین دارای جهت‌های متفاوت مثبت و منفی می‌باشند و این مفهوم را می‌رساند که متغیر جنسیت بر معیارهای اخلاق حرفه‌ای به تنهایی تأثیرگذار نیست. بنابراین نتایج آزمون حاکی از آن است که فرضیه‌های پژوهش رد می‌شوند و تفاوت معناداری بین جنسیت با در نظر گرفتن معیارهای اخلاق حرفه‌ای وجود ندارد. جدول شماره یک نتایج حاصل از آزمون میانگین دو جامعه را برای هر کدام از معیارهای اخلاق حرفه‌ای نشان می‌دهد.

نتایج ما را به سمتی سوق داد تا با استفاده از تحلیل رگرسیون وجود یا عدم وجود رابطه خطی بین دو متغیر جنسیت و معیارهای اخلاق حرفه‌ای را بررسی کنیم. در واقع هدف از این بررسی این است درحالی‌که تفاوت معناداری بین این دو متغیر

پرسشنامه علاوه بر داده‌های مورد نیاز اطلاعاتی مانند سن، تجربه کاری، تحصیلات و تعداد واحدهای گذرانده شده نیز جمع‌آوری شد؛ هدف از انجام این کار بررسی تأثیر مداخله گرایانه این عوامل بر رابطه بین جنسیت و اخلاق بود. در این تحقیق نیز روایی و اعتبار ابزار مورد استفاده سنجیده شد. روایی پرسشنامه به وسیله نظرخواهی از افراد خبره تعیین شد و برای تعیین اعتبار آن از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۵ بود که نشان می‌دهد پرسشنامه از اعتبار قابل قبولی برخوردار است.

در مرحله توزیع پرسشنامه ۲۲۰ پرسشنامه توزیع گردید و در کل ۱۹۴ پاسخ دریافت شد. پرسشنامه‌ها در مرحله اول بین دانشجویان شاغل کارشناسی ارشد و دکتری حسابداری دانشگاه‌های الزهراء، تربیت مدرس، تهران، شهید بهشتی، علامه طباطبائی توزیع گردید و به منظور توزیع بین شاغلین حرفه حسابداری از اعضای انجمن حسابداران خبره دعوت به همکاری شد و به صورت تصادفی از آنها خواسته شد تا به پرسش‌های پژوهش پاسخ گویند.

ابزارهای اندازه گیری و آزمونهای آماری- در این تحقیق به منظور بررسی تأثیر عامل جنسیت بر هر کدام از معیارهای اخلاق حرفه‌ای از پرسشنامه استفاده شده است. داده‌های مربوط به این پرسشنامه در سال ۱۳۸۸ گردآوری شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS صورت گرفته است. برای تعیین وجود تفاوت بین دو گروه مرد و زن از آزمون مقایسه میانگین‌های دو جامعه و آماره آزمون تی استیودنت استفاده شده است که جنسیت متغیر مستقل و هر یک از معیارهای اخلاق حرفه‌ای متغیر وابسته اند. به منظور بررسی وجود رابطه خطی بین جنسیت، سن، تجربه کاری، تحصیلات، واحدهای گذرانده شده و اخلاق حرفه‌ای از رگرسیون ساده و نیز رگرسیون چندگانه استفاده شده است (۱۷).

یافته‌های تحقیق

همان‌طور که در روش تحقیق گفته شد پرسشنامه‌ها بین دانشجویان و شاغلان حرفه حسابداری توزیع شد. نمونه مورد نظر از ۱۱۶ مرد (حدود ۶۰٪) و ۷۸ زن (حدود ۴۰٪) تشکیل

جدول ۱: آزمون t برای مقایسه میانگین مربوط به هر کدام از معیارهای اخلاق حرفه‌ای

T آماره	درجه آزادی	میانگین		انحراف معیارین		سطح معناداری	
		مرد	زن	مرد	زن		
۰/۹۹۱	۹۵/۱۵۰	۳۸/۱۰۲۰	۳۶/۹۷۹۶	۶/۵۰۰۷۸	۶/۴۲۸۰۰	۰/۳۲۴	درستکاری
۰/۸۲۳	۱۰۰/۲۵۹	۳۷/۴۲۸۶	۳۶/۵۲۸۳	۶/۱۷۱۱۷	۶/۶۵۶۴۸	۰/۴۱۲	رفتار حرفه‌ای
۰/۷۵۴	۱۰۱/۸۷۷	۳۷/۷۴۴۷	۷۰/۳۳۷۳	۱۰/۸۷۹۷۱	۱۳/۰۵۷۳۶	۰/۴۵۳	اصول و ضوابط حرفه‌ای
۰/۶۵۸	۱۱۰/۴۲۹	۱۷/۶۶۶۷	۱۷/۱۳۴۶	۳/۹۵۹۰۱	۴/۳۵۷۹۱	۰/۵۱۲	بی طرفی
۰/۷۴۶	۹۹/۹۹۶	۵۷/۶۹۵۷	۵۵/۵۵۲۱	۹/۳۵۹۱۸	۱۰/۷۴۹۶۶	۰/۴۵۸	رازداری
۱/۲۱۶	۱۰۰/۷۹۴	۱۷/۵۸۸۲	۱۷/۱۲۲۶	۳/۵۸۴۲۸	۳/۷۰۷۶۶	۰/۲۲۷	صلاحیت و مراقبت حرفه‌ای

در کل تنها دو متغیر جنسیت و سن دارای رابطه خطی معناداری با ضوابط اخلاق حرفه‌ای هستند و سطح معنی‌داری برای دیگر متغیرها بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشد. سطح معناداری برای متغیرهای جنسیت و سن به ترتیب عبارت از ۰/۰۰۵ و ۰/۰۰۸ درصد می‌باشد. ضریب بتا برای سن حدود ۰/۵۶٪ و برای جنسیت حدود ۰/۳۰٪ است و این نشان دهنده این است که سن نسبت به جنسیت بیشتر می‌تواند تغییرات اخلاق حرفه‌ای را توضیح دهد. جدول شماره ۲ نتایج حاصل از این آزمون را نشان می‌دهد. در تحلیل‌های بیشتر به جای متغیر سن متغیرهای تجربه‌کاری، سطح تحصیلات و تعداد واحدهای گذرانده شده وارد الگو شدند. دلیل این کار اطمینان از این بود که جنسیت تنها در کنار سن معنا پیدا می‌کند. اما مشاهده شد که در این موارد جنسیت معناداری خود را از دست داد و سطح معناداری آن بزرگتر از ۰/۰۵ شد. به عبارت دیگر جنسیت در کنار این متغیرها رابطه خطی خود را با متغیر وابسته اخلاق حرفه‌ای از دست داد.

بحث

یافته‌های پژوهش حاکی از این است که حدود ۵۰٪ افراد مورد بررسی را گروه سنی ۲۲-۲۶ تشکیل داده‌اند و تقریباً همین حدود دارای تجربه‌ی شغلی ۰-۵ می‌باشند. هنگامی که تأثیر عامل جنسیت بر معیارهای اخلاق حرفه‌ای با استفاده از آزمون تفاوت میانگین دو جامعه بررسی شد یافته‌ها از نظراتی حمایت می‌کند که نشان می‌دهد جنسیت عامل تأثیرگذار بر معیارهای

وجود ندارد آیا رابطه خطی نیز بین آنها برقرار است یا خیر؟ در آزمون‌های اولیه رگرسیون دو متغیر جنسیت و معیاری از اخلاق حرفه‌ای وارد شدند اما ضریب تعیین ارائه شده نشان می‌داد که میزان تغییرپذیری متغیر وابسته یعنی معیار اخلاق حرفه‌ای با توجه به عامل جنسیت پایین است بنابراین تصمیم بر این شد که مجموعه معیارهای اخلاق حرفه‌ای با استفاده از دستور کامپوویت به‌عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته است.

نتایج نشان داد ۰/۰۲ تغییرات متغیر وابسته اخلاق حرفه‌ای توسط جنسیت توضیح داده می‌شود و سطح معناداری آزمون بالای ۰/۰۵ (حدود ۰/۱۴۷) می‌باشد، این بدان معنی است که فرض وجود رابطه خطی بین دو متغیر رد می‌شود. به عبارت دیگر علاوه بر این که تفاوت معناداری بین میانگین دو گروه زن و مرد وجود نداشت اکنون نیز رابطه خطی بین آن دو وجود ندارد.

به منظور تحلیل بیشتر در آزمونی دیگر علاوه بر متغیر جنسیت متغیرهای سن، تجربه کاری، سطح تحصیلات و تعداد واحدهای گذرانده شده را به عنوان متغیر مستقل و متغیر اخلاق حرفه‌ای به‌عنوان متغیر وابسته وارد شدند. سطح معناداری برای این آزمون برابر با ۰/۰۴ می‌باشد و بنابراین فرض رابطه‌ی خطی بین متغیرها تأیید می‌شود. ضریب تعیین ارائه شده نشان می‌دهد که ۱۲٪ تغییرات متغیر وابسته توسط عوامل وارد شده تعیین می‌شود و بقیه عوامل در تحقیق بررسی نشده‌اند.

جدول ۲: رابطه جنسیت با متغیرهای سن، تجربه، تحصیلات و واحدهای گذرانده شده

متغیرها	بتا (غیر معیارین)	بتا (معیارین)	آماره	سطح معناداری
مقدار ثابت	۱۷۷/۵۸۴	—	۷/۱۳۹	۰/۰۰۰
جنسیت	۱۸/۳۶۰	۰/۳۰۰	۲/۶۹۲	۰/۰۰۸
سن	۱۸/۹۰۴	۰/۵۵۹	۲/۸۹۱	۰/۰۰۵
تجربه کاری	-۱/۰۷۲	-۰/۰۸۰	-۰/۷۶۳	۰/۴۴۷
سطح تحصیلات	-۱/۴۷۹	-۰/۰۳۵	-۰/۲۶۵	۰/۷۹۲
تعداد واحدهای گذرانده	-۴/۳۴۲	-۰/۴۰۱	-۱/۹۰۰	۰/۰۶۱

نمونه را گروه سنی ۲۲-۲۶ تشکیل می‌دهد در این گروه سنی عامل جنسیت با اخلاق حرفه‌ای رابطه پیدا می‌کند و تأثیرگذار است و می‌تواند حدود ۳۰٪ تغییرات اخلاق حرفه‌ای را توضیح دهد اما با بالا رفتن سن جنسیت دیگر عامل تأثیرگذار نخواهد بود.

نتایجی که از این پژوهش به دست آمد سازگار با استدلال‌های کولبرگ و رست است. الگوهای اخلاقی کولبرگ و رست مراحل توسعه اخلاقی را شرح می‌دهند و در این مراحل جنسیت به عنوان عامل تأثیرگذار شناخته نمی‌شود. در واقع آنان تفاوت‌های اخلاقی بین زنان و مردان قائل نمی‌شوند. آنچه می‌توان استدلال کرد این است تفاوت‌های مشاهده شده بین افراد ناشی از مراحل مختلف توسعه اخلاقی در بین افراد است. طبق الگوی کولبرگ مرحله سه مرحله هنجاری برای زنان و مرحله چهارم مرحله هنجاری برای مردان است. اما این دو از مراحل توسعه اخلاقی به شمار می‌روند. یافته‌های این پژوهش تأیید کرد که جنسیت در سنین پایین یعنی ۲۲-۲۶ سال معنا و مفهوم می‌یابد. اما با بالا رفتن سن و کامل شدن توسعه اخلاقی از اهمیت این تأثیرگذاری کاسته می‌شود. در واقع با کامل شدن توسعه اخلاقی بین زنان و مردان تفاوت‌های مشاهده شده بین آنها نیز کم‌رنگ می‌شود و این با بالا رفتن سن افراد قابل مشاهده است.

محدودت‌هایی نیز در رابطه با این پژوهش وجود داشت که می‌تواند بر نتایج تحقیق سایه افکند. محدودیت قابل توجهی که

اخلاق حرفه‌ای نیست و تفاوت معناداری بین میانگین نمرات دو گروه زن و مرد با توجه به معیارهای اخلاق حرفه‌ای وجود ندارد. هنگامی که وجود یا عدم وجود رابطه خطی بین جنسیت و اخلاق حرفه‌ای نیز بررسی شد، روشن شد که رابطه ی خطی معناداری نیز بین این دو وجود ندارد. اما نکته جالب توجه این بود که وجود و معناداری این رابطه در کنار متغیر سن اهمیت پیدا کرد، به عبارت دیگر هنگامی که جنسیت تنها در کنار سن قرار می‌گیرد می‌تواند تغییر پذیری اخلاق حرفه‌ای را به‌عنوان متغیر وابسته توضیح دهد. می‌توان معادله رگرسیون را به این صورت نوشت:

$$\text{اخلاق حرفه‌ای} = ۱۷۷/۵۸۴ + ۰/۳۰ \times \text{جنسیت} + ۰/۵۶ \times \text{سن}$$

به این معنا که ۳۰٪ تغییرات توسط جنسیت و ۵۶٪ تغییرات (جدول شماره ۲) توسط سن توضیح داده می‌شود. اما هنگامی که همبستگی بین سن، جنسیت و اخلاق حرفه‌ای و معیارهای آن بررسی شد مشاهده گردید که همبستگی بین سن و جنسیت معنادار است و در سطح خطای ۱٪ دارای همبستگی $-۰/۴۳۸$ می‌باشد. می‌توان این همبستگی منفی را بدین صورت توضیح داد که با بالا رفتن سن جنسیت تأثیرگذاری خود را از دست می‌دهد. اما همان‌طور که مشاهده شد جنسیت در کنار سن رابطه معناداری با اخلاق حرفه‌ای پیدا می‌کند. می‌توان به این نتیجه‌گیری کلی دست یافت که با توجه به اینکه حدود ۵۰٪

7. Stedham Y, Yamamura J, Beekun R(2007). Gender Difference in Business Ethics: Justice and Relative Perspective. *Business Ethics :A European Review* 16.
8. Becker A, Ulstad I (2007). Gender Differences in Student Ethics: Are Females Really More Ethical. *Plagiary: Cross-Disciplinary Studies in Iagiarism, Fabrication, and Falsification* 2(3). 1-15.
9. Smith A, Violet Rogers V (2000). Ethics-Related Response to Specific Situation Vignettes: evidence of Gender-Based Difference and Occupational socialization. *Journal of Business Ethics* 28: 73-86.
10. Smith P, Oakley E (1997). Gender-Related Differences in ethical and Social Values of Business student: Implication for Management. *Journal of Business Ethics* 16 : 37-45
11. Bampton R, Maclagan P (2009). Does a care orientation explain gender differences in ethical decision making? A critical analysis and fresh findings. *Journal of Business Ethics* 18: 179-191.
12. Hussey A (2011). The effect of ethics on labor market success: Evidence from MBAs. *Journal of economic behavior and organization* 80: 168-180.
13. Oldenburg Ch (2005). Student perceptions of ethical dilemmas involving professor: Examination the impact of the professors' gender. *College Student Journal* 39: 129
14. Jacqueline J. S, Roland Madison(2008). Do male and female accountancy chairs perceive ethics and communication the same?. *Management accounting quarterly* 9 (3).
15. Eweje G, Brunton M(2010). Ethical perception of business students in New Zealand university: do gender, age and work experience matter?. *Journal of Business Ethics* 19: 95-111.

۱۶. سرمد زهره، بازرگان، عباس، حجازی، الهه. روش‌های تحقیق در علوم رفتاری. چاپ سوم، انتشارات آگاه، ۱۳۷۹.
۱۷. مومنی منصور، فعال قیومی، علی، تحلیل‌های آماری با استفاده از SPSS. چاپ دوم، انتشارات کتاب نو، ۱۳۸۷

محقق با آن موجه بود تعداد کمتر زنان در مقابل مردان به‌خصوص در سنین و رده‌های شغلی بالا بود. محدودیت دیگر مدیریت برداشت است. با توجه به اینکه اخلاق از مسائل خصوصی اشخاص به‌شمار می‌رود آنها تمایلی به بروز اخلاق حرفه‌ای خود در شرایط تحقیق و پژوهش ندارند و شاید به گونه‌ای محدودیت ذاتی در پرسشنامه با غلظت بیشتر در این تحقیق نیز وجود داشته باشد.

واژه‌نامه

1. Ethics	اخلاق
2. Gender socialization	جامعه‌پذیری جنسیت
3. Justice approach	دیدگاه حقانیت
4. Care approach	دیدگاه مراقبت
5. Cognitive moral development	توسعه اخلاقی شناختی
6. Occupational socialization	جامعه‌پذیری حرفه‌ای
7. Situational theory	تئوری شرایطی
8. Impression management	مدیریت برداشت

منابع

۱. رحمتی حسینی. چرایی و چگونگی نقد فلسفه اخلاق فمینیستی. پژوهش زنان، ۱۳۸۷. شماره ۴: ۱۰۹-۱۲۶.
2. Borkowski S, Welsh M(1998). Ethical and accounting publishing process: Author, reviewer, and editor issues. *Journal of business ethics* 17,16.
3. Schmidt J, Madison R(2008). Do male and female accountancy chairs perceive ethics and communication the same. *Management accounting quarterly* 9: 3.
4. Dawson L (1997). Ethical Difference between Men and Women in sales profession. *journal of business ethics* 16: 1143-1152.
5. Geiger M, Connell B(1999). Accounting student Ethical Perceptions: An Analysis of Training and Gender Effects. 2 : 371-388.
6. Richdmon K(2001). Ethical Reasoning, Machiavellian Behavior ,and Gender: The impact on Accounting Students. *Ethical Decision Making*.